



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y satisfacción laboral de docentes en
los Institutos Tecnológicos Públicos de Lima Provincias
2014**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Br. Fredy Toni Bejarano Huamán

ASESOR:

Mg. Miluska Vega Guevara

SECCIÓN

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2015

Jurado calificador

Dra. Violeta Cadenillas Albornoz
Presidente

Dra. Yolanda Soria Pérez
Secretario

Dra. Miluska Vega Guevara
Vocal

Declaratoria de autenticidad

Yo, Fredy Toni Bejarano Huamán, estudiante del Programa: Administración de la Educación, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 10395834, con la tesis titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral de docentes en los institutos tecnológicos de Lima Provincias 2014” declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometién dome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima-de de 2015

Br. Fredy Toni Bejarano Huamán
DNI N° 10395834

Dedicatoria

El presente trabajo, lo dedico a mi
esposa Gladys

A mis hijos, Jhonatan Fredy y Michael
Jordan,

Motivos de mi inspiración y superación
personal y profesional

Agradecimiento

A Dios, por darme la vida y permitirme, consolidar un anhelo esperado en mi carrera profesional.

A los directores, colegas y amigos de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la Región Lima Provincias, que participaron en la investigación por su interés, apoyo y colaboración

A la Dra. Miluska Vega Guevara, por su gran apoyo en el asesoramiento de la presente tesis, su aporte profesional fue decisivo en la culminación de la investigación.

Al Lic. Carlos Soriano Tupiño, gran amigo por su valioso tiempo dedicado a la orientación de la parte estadística de la investigación.

Presentación

Señores miembros del jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y títulos de la sección de Postgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Magíster con mención en Administración de la Educación, presento el trabajo de investigación denominado: “Clima organizacional y satisfacción laboral de docentes en los Institutos Tecnológicos de Lima Provincias 2014”. La investigación tiene por finalidad determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en los Institutos Tecnológicos Públicos de Lima Provincias 2014

La presente investigación está dividida en siete capítulos:

El capítulo I, el planteamiento del problema de investigación, la justificación, relevancia y contribución y los objetivos; el capítulo II, referido al marco referencial lo conforma los antecedentes internacionales, nacionales y regionales, el marco teórico; el capítulo III, integra las hipótesis y variables; definición conceptual y operacionalización de variables; el capítulo IV El marco metodológico , tipo y diseño de investigación, las técnicas e instrumentos; el capítulo V los resultados de las variables, las pruebas de hipótesis, el capítulo VI la discusión de los resultados, el capítulo VII las conclusiones de la investigación, el capítulo VIII las recomendaciones de la investigación, el capítulo IX las referencias bibliográficas y finalmente los anexos.

Esperamos señores miembros del jurado que Ustedes nos otorguen la aprobación de nuestro estudio realizado con mucha dedicación y esfuerzo llegando a la meta esperada con los resultados obtenidos en el proceso, siendo determinantes para obtener el Grado Académico de maestría con mención en Administración de la Educación.

El autor

Índice de contenidos

	Página
Caratula	i
Página del jurado	ii
Declaratoria de autenticidad	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xii
Resumen	xiv
Abstract	xv
Introducción	xvi
I. Planteamiento del problema	18
1.1. Realidad problemática	19
1.2. Formulación del problema	21
1.2.1. Problema general	21
1.2.2. Problemas específicos	21
1.3. Justificación, relevancia y contribución	22
1.3.1. Justificación práctica	22
1.3.2. Justificación metodológica	23
1.3.3. Justificación socio-pedagógica	23
1.4. Objetivos	24
1.4.1. Objetivo general	24
1.4.2. Objetivos específicos	24
II. Marco referencial	25
2.1. Antecedentes	26
2.1.1. Antecedentes internacionales	26
2.1.2. Antecedentes nacionales	29
2.1.3. Antecedentes regionales	33
2.2. Marco teórico	34
2.2.1. La Educación en el Perú	34

2.2.2. Clima organizacional	36
2.2.3. Satisfacción laboral	43
2.3. Contextualización de la investigación	48
2.4. Perspectiva teórica	49
2.4.1. Clima organizacional	49
2.4.2. Satisfacción laboral	49
III. Hipótesis y variables	51
3.1. Hipótesis	52
3.1.1. Hipótesis general	52
3.1.2. Hipótesis específicos	52
3.2. Identificación de variables	53
3.3. Descripción de variables	54
3.3.1. Definición conceptual	54
3.3.2. Definición operacional	54
3.3.3. Operacionalización de variables	57
IV. Marco metodológico	59
4.1. Tipo de investigación	60
4.2. Diseño de investigación	60
4.3. Método de investigación	61
4.4. Población, muestra y muestreo	61
4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	64
4.6. Validez y confiabilidad	66
4.7. Procedimiento de recolección de datos	70
4.8. Método de análisis e interpretación de datos	70
V. Resultados	71
5.1. Descripción	72
5.1.1. Resultados descriptivos	72
5.1.2. Resultados específicos	74
5.2. Prueba de hipótesis	81
5.2.1. Prueba de hipótesis general	81
5.2.2. Prueba de hipótesis específica 1	82
5.2.3. Prueba de hipótesis específica 2	83

5.2.4. Prueba de hipótesis específica 3	83
5.2.5. Prueba de hipótesis específica 4	84
5.2.6. Prueba de hipótesis específica 5	85
VI. Discusión	87
Discusión	88
Conclusiones	93
Recomendaciones	94
Referencias bibliográficas	96

ANEXOS

Anexo 01:	Matriz de consistencia
Anexo 02:	Instrumento para medir la variable 1
Anexo 03:	Instrumento para medir la variable 2
Anexo 04:	Certificados de validez de contenido
Anexo 05:	Confiabilidad de los instrumentos
Anexo 06:	Base de datos
Anexo 07:	Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.

Índice de tablas

		Páginas
Tabla 1	Operacionalización de la variable clima organizacional	57
Tabla 2	Operacionalización de la variable satisfacción laboral	58
Tabla 3	Institutos de la Región Lima Provincias: Población de estudio.	62
Tabla 4	Determinación de la muestra por estratos	64
Tabla 5	Rangos	66
Tabla 6	Validez del instrumento clima organizacional	67
Tabla 7	Validez del instrumento satisfacción laboral	68
Tabla 8	Estadísticos de confiabilidad de las variables	69
Tabla 9	Estadísticos de fiabilidad de la variable clima organizacional	69
Tabla 10	Estadísticos de fiabilidad de la variable satisfacción laboral	69
Tabla 11	Resultados por nivel, variable clima organizacional	72
Tabla 12	Resultados por nivel, variable satisfacción laboral	73
Tabla 13	Distribución de los niveles de la autorrealización y la satisfacción laboral de los docentes en los Institutos Tecnológicos Públicos de Lima provincias	74
Tabla 14	Distribución de los niveles de Involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los docentes en los Institutos Tecnológicos Públicos de Lima provincias	75
Tabla 15	Distribución de los niveles de supervisión y la satisfacción laboral de los docentes en los Institutos Tecnológicos Públicos de Lima provincias	77
Tabla 16	Distribución de los niveles de comunicación y la satisfacción laboral de los docentes en los Institutos Tecnológicos Públicos de Lima provincias	78
Tabla 17	Distribución de los niveles de condiciones laborales y la satisfacción laboral de los docentes en los Institutos Tecnológicos Públicos de Lima provincias	80
Tabla 18	Nivel de correlación y significación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en	81

	los Institutos Tecnológicos Públicos de Lima provincias	
Tabla 19	Nivel de correlación y significación de la autorrealización y la satisfacción laboral de los docentes en los Institutos Tecnológicos Públicos de Lima provincias	82
Tabla 20	Nivel de correlación y significación del involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los docentes en los Institutos Tecnológicos Públicos de Lima provincias	83
Tabla 21	Nivel de correlación y significación de la supervisión y la satisfacción laboral de los docentes en los Institutos Tecnológicos Públicos de Lima provincias	84
Tabla 22	Nivel de correlación y significación de la comunicación y la satisfacción laboral de los docentes en los Institutos Tecnológicos Públicos de Lima provincias	85
Tabla 23	Nivel de correlación y significación de las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los docentes en los Institutos Tecnológicos Públicos de Lima provincias.	86

Índice de figuras

		Páginas
Figura 1	Diagrama del diseño correlacional	61
Figura 2	Resultados por nivel de la variable clima organizacional	72
Figura 3	Resultados por nivel de la variable satisfacción laboral	73
Figura 4	Niveles de autorrealización y la satisfacción laboral de los docentes en los Institutos tecnológicos públicos de Lima Provincias 2014	75
Figura 5	Niveles de involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los docentes en los Institutos tecnológicos públicos de Lima Provincias 2014	76
Figura 6	Niveles de supervisión y la satisfacción laboral de los docentes en los Institutos tecnológicos públicos de Lima Provincias 2014	78
Figura 7	Niveles de comunicación y la satisfacción laboral de los docentes en los Institutos tecnológicos públicos de Lima Provincias 2014	79
Figura 8	Niveles de las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los docentes en los Institutos tecnológicos públicos de Lima Provincias 2014	80

Resumen

El presente trabajo de investigación: Clima organizacional y satisfacción laboral de docentes en los institutos tecnológicos públicos de Lima Provincias 2014; tuvo como problema general: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en los Institutos Tecnológicos Públicos de Lima Provincias 2014? y el objetivo general fue: Determinar qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en los Institutos Tecnológicos Públicos de Lima Provincias 2014.

El tipo de investigación fue básica de nivel descriptiva – correlacional, el diseño fue no experimental de corte transversal-correlacional. La muestra estuvo conformada por 135 docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la Región Lima Provincias. Se aplicó la técnica de la encuesta con cuestionarios tipo escala de Likert para ambas variables.

En la investigación un 2% de docentes considera que el Clima Organizacional es desfavorable, el 70% que es moderado y un 27 % del total considera que es favorable. Asimismo un 1% del total considera que se encuentra insatisfecho con la satisfacción laboral, un 90% casi satisfecho con la satisfacción laboral y un 9 % considera que se encuentra satisfecho laboralmente.

En el estudio, se ha encontrado que existe una correlación alta y significativa entre clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en los institutos tecnológicos públicos de Lima Provincias con un nivel de significancia de .05, Rho de Spearman = .877 y $p < .05$.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales

Abstract

The present research: Organizational climate and job satisfaction of teachers in public technical institutes of Provinces Lima 2014; I had the general problem: What is the relationship between organizational climate and job satisfaction of teachers in the Public Technological Institutes of Lima Provinces 2014? and the overall objective was: To determine what relationship exists between organizational climate and job satisfaction of teachers in public technological institutes of Provinces Lima 2014.

The research was descriptive basic level - correlational, not experimental design was cross-sectional correlational. The sample consisted of 135 teachers of Institutes of Higher Education Technology Public Region Lima Provinces. Technical survey questionnaires with Likert scale type for both variables was applied.

In research 2% of teachers think that the organizational climate is unfavorable, 70% is moderate and 27% of the total considered to be favorable. Also 1% of the total considered to be dissatisfied with job satisfaction, almost 90% satisfied with job satisfaction and 9% believe that satisfied the workforce.

In the study, it has been found that there is a high and significant correlation between organizational climate and job satisfaction of teachers in public technical institutes of Lima Provinces with a significance level of .05, Spearman rho = 0.877 and $p < .05$.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, self-fulfillment, job involvement, monitoring, communication, working conditions

Introducción

La educación superior tecnológica se encuentra formando parte del sistema educativo nacional y su finalidad es brindar un servicio de calidad en la formación de profesionales técnicos en nuestro país, ello tiene que ver con los cambios culturales, en las formas de trabajo, en la mejora continua en los procesos, en el crecimiento profesional de los docentes, del personal administrativo y de los servicios, en los resultados que respondan a las expectativas de los estudiantes, las familias, las instituciones; como vemos la organización en su conjunto necesita de cambios; es el propósito de haber realizado la presente investigación para contribuir con los resultados obtenidos sobre la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en los Institutos Tecnológicos Públicos de la Región Lima Provincias.

El clima organizacional como lo define Palma (2004), es la percepción que provienen del trabajador, con respecto a su ambiente laboral y en función de aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento de la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo, en coordinación con sus demás compañeros y condiciones la que facilita su tarea, asimismo la misma autora Palma (2000) define la satisfacción laboral como la actitud del trabajador hacia su propio trabajo y en función de aspectos como posibilidades de desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos que recibe, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización y relaciones con la autoridad, condiciones físicas y materiales que faciliten su tarea y desempeño de tareas. Las definiciones son el soporte como fuente teórica para la investigación realizada por mi persona.

El presente trabajo se encuentra estructurado en seis capítulos, los cuales se detallan a continuación:

El primer capítulo está relacionado con el planteamiento del problema que considera la realidad problemática que toda organización tiene y por ende los Institutos Tecnológicos Públicos de la Región Lima Provincias, específicamente concerniente a las variables clima organizacional y satisfacción laboral, contiene además, la formulación del problema, el problema general y cinco problemas específicos; la justificación relevancia y contribución; justificación práctica, metodológica y socio-pedagógico, asimismo los objetivos, objetivo general y cinco objetivos específicos.

El segundo capítulo considera el marco referencial de investigaciones realizadas, teniendo en cuenta las variables de estudio, como antecedentes internacionales, nacionales y regionales, contiene además el marco teórico que describe la educación en Perú, las definiciones, dimensiones y teorías del clima organizacional, sus características, importancia; las definiciones, dimensiones y teorías de satisfacción laboral, seguidamente la contextualización de la investigación y la perspectiva teórica.

El tercer capítulo está relacionado con la hipótesis general y cinco hipótesis específicas, la identificación de las variables, la descripción de variables, donde se detalla la definición conceptual de las variables clima organizacional y satisfacción laboral, la definición operacional de las mismas y la operacionalización de variables.

El cuarto capítulo contiene, el tipo, el diseño y el método de investigación, asimismo, la población muestra y muestreo, los criterios de selección, la técnica de recolección de datos, los instrumentos de recolección de datos, las fichas técnicas de las variables, los rangos, la validez y confiabilidad de los instrumentos, culminando con los métodos de análisis e interpretación de datos.

El quinto capítulo considera la descripción de los resultados, los resultados descriptivos y los resultados específicos, con sus respectivas tablas y figuras, la contrastación de hipótesis, la prueba de hipótesis general y la prueba de hipótesis

específicos, considerando las cinco dimensiones de la variable clima organización y su relación con la satisfacción laboral.

El sexto capítulo considera la discusión de los resultados obtenidos en la investigación realizada con los resultados encontrados en otras investigaciones a nivel internacional, nacional y regional, siendo el último capítulo de la investigación, luego viene las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos.